

新潟市における教職員研修の特色とその背景 －新潟市立総合教育センターの取組－

金子 淳嗣

1. 本稿の目的

平成 19 年 4 月に政令指定都市となった新潟市は、学校教育の目指す方向の一つとして、「『授業力』『組織マネジメント力』『人間力』を備え、市民感覚に富んだ教師」⁽¹⁾を掲げている。子どもへの確かな指導力はもとより、学校を取り巻く人々や関係機関とつながり、積極的に協働していくことのできる、人間的な魅力や市民としての感覚が求められているのである。

このような教職員を育てるために、新潟市立総合教育センター（以下、総合教育センター）を拠点として、多彩な研修講座が開設されている。講座の中には、若手教員全体の授業力向上を図る「若手教師道場」や他の模範となる優れた教員養成を目的とする「マイスター養成塾」など、新潟市独自の取組もある。

本稿の目的は、1) キャリアステージに応じた研修システムの構築、2) 教育をリードする人材の養成と活用、3) 新潟大学との連携による指導体制の確立の3点から、新潟市における教職員研修の特色を明らかにすることにある。併せて、指導主事の資質・能力を高める組織的・計画的な研修を取り上げ、特色ある教職員研修の背景を探ることも目的としている。

2. 「新潟市教育ビジョン」に示された施策と事業

教育基本法第 17 条第 2 項に「地方公共団体は、前項の計画を参酌し、その地域の実情に応じ、当該地方公共団体における教育の振興のための施策に関する基本的な計画を定めるよう努めなければならない」とある。これを受けて、政令指定都市への移行を翌年に控えた平成 18 年 3 月に「新潟市教育ビジョン基本構想・基本計画」⁽²⁾が策定された。現在は、平成 27 年 3 月に定められた「第 3 期実施計画～NEXT & NEW～（平成 27～31 年度）」により、「確かな学力の向上」を始めとする 13 の基本施策の実現に向けて、54 の施策別に様々な事業が展開されている⁽³⁾。

13 の基本施策のうち，教職員の育成に直接かかわるものは「市民に信頼される教育関係職員の育成」である。そして，その実現に向けた施策の一つが「教育関係職員の研修プログラムの充実」であり，事業として「教育関係職員の研修プログラムの一層の充実」と「学社民融合研修の推進」⁽⁴⁾が位置付けられている。このうち，「教育関係職員の研修プログラムの一層の充実」の事業概要には，次の４点が示されている。

- ・ 学校現場で活用される内容と方法とを提供する研修講座の実施
- ・ 授業力向上を目指した初任者研修及び若手教師道場の研修の推進
- ・ マイスター養成塾の研修方法の充実
- ・ 出前研修，ES（Evening and Saturday）サポート研修の推進

新潟市における教職員研修は，このような事業のもと，新潟市が求める「授業力」「組織マネジメント力」「人間力」を備え，市民感覚に富んだ教師を育てることを目的として行われているのである。

3. 新潟市における教職員研修の概要

「新潟市教育ビジョン」に示された事業を推進していくにあたり，総合教育センターを拠点として，どのような研修が行われているのであろうか。新潟市教育委員会が作成した「平成 28 年度新潟市教職員研修案内」を基に，教職員研修の概要をまとめる。

1) 教職員研修の構成及び内容

新潟市の教職員研修は，「キャリアステージ研修」「専門研修 1」「専門研修 2」「専門研修 3」「派遣研修」の五つで構成されている。このうち，「キャリアステージ研修」「専門研修 1」「専門研修 2」には全部で 182 の講座がある。内訳は表 1 に示したとおりである。

表 1 新潟市における教職員研修の講座の内訳

キャリアステージ研修	専門研修 1	専門研修 2
54 講座	72 講座	56 講座

なお，「専門研修 3」は，新潟市の教職員の研修団体が行う研修である。また，「派遣研修」は，大学院派遣や在外施設派遣などによる研修であり，ともに講座数には含まれない。

(1) 「キャリアステージ研修」の内容

「キャリアステージ研修」⁽⁵⁾は、「法定研修（初任者研修，教職 12 年経験者研修）」「若手教師道場」「マイスター養成塾」「講師研修」から成り，合わせて 54 の講座がある。このうち，「若手教師道場」は，初任者研修後の 4 年間を「白帯」（2・3 年目）と「黒帯」（4・5 年目）の 2 段階で実施する研修である。また，「マイスター養成塾」は，授業研究を中心に，他の模範となる優れた教師力（授業力，組織マネジメント力，人間力）を備え，市民感覚に富んだ教員を養成するために行う研修である。

(2) 「専門研修 1」の内容

「専門研修 1」は，「組織力向上研修（新しい学校づくり）」「課題対応研修」「授業力向上研修（授業力スキルアップ）」「子ども理解と支援研修」から成り，合わせて 72 の講座がある。このうち，「組織力向上研修（新しい学校づくり）」は，職位等に応じた学校組織マネジメントの考え方や手法，教職員評価の運用，新潟市が進める学・社・民の融合による学校づくりに関する研修である。また，「課題対応研修」は，今日的な教育課題に対応した方策等を学ぶ研修である。平成 28 年度は，文部科学省視学官を講師に，アクティブ・ラーニングの講座が開催された。

(3) 「専門研修 2」の内容

「専門研修 2」は，「マイスター公開講座」「理科教育」「学校経営」「専門力向上」から成り，合わせて 56 の講座がある。このうち，「マイスター公開講座」は，マイスターの授業や講義から授業づくりを学ぶ講座である。また，「学校経営」は，校長と教頭を対象とした講座で，喫緊の教育課題を内容とする。

2) 「出前講座」及び「ES（Evening and Saturday）サポート」の実施

総合教育センターでは，開設している講座の一部（基礎技術講座，ICT 活用講座，理科関連講座）を学校等に出向いて行う「出前講座」を開催している。平成 28 年度の実施は 108 件（小学校：84 件，中学校：20 件，高等学校：1 件，幼稚園：3 件）で，延べ 2,444 名が受講した。また，平日の夜間や土曜日に行う自主的な研修活動を支援する「ES（Evening and Saturday）サポート」も行っている。

4. 新潟市における教職員研修の特色

新潟市における教職員研修の特色は何か。1) キャリアステージに応じた研修システムの構築, 2) 教育をリードする人材の養成と活用, 3) 新潟大学との連携による指導体制の確立の3点から, 教職員研修の具体を見つめ, 特色を明らかにする。

1) キャリアステージに応じた研修システムの構築

新潟市における教職員研修の特色の一つは, キャリアステージに応じた研修システムの構築にある。教員のキャリアステージとして, 「新採用～5年程度経験者」「6年～13年程度経験者」「13年以上程度経験者」が想定されている。このうち, 本稿では「新採用～5年程度経験者」に対する研修システムを取り上げる。

政令指定都市への移行に伴う人事権の移譲により, 平成20年4月に第1期となる新潟市採用教員が誕生した。新潟市では, 原則として新採用から5年間を同一校で勤務することとしており, 新採用教員をどのように育てていくか, その期間の研修の在り方が課題となっていたからである。

(1) 「新採用～5年程度経験者」のねらい及び研修体系

「新採用～5年程度経験者」のねらいは, 「基本研修や指名研修で学んだことなどを実際の指導場面で活用し, 基本的な技術と研修への姿勢を確かなものにする」ことである。このことから, 総合教育センターなど校外で行う研修講座と勤務校で日常的に行う研修との連動が期待されていることが分かる。研修講座で学んだことを校内で日々活用していくことが, 教職員一人一人の資質・能力の向上につながると考えられているのである。

このようなねらいのもと, 図1のように, 5年間の研修が体系化されている。法定研修である初任者研修(1年目)と, 新潟市独自の研修である「若手教師道場」の「白帯」(2・3年目), 「黒帯」

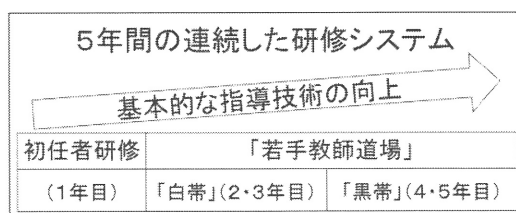


図1 5年間の研修システム

(4・5年目)を連続させ, 基本的な指導技術の向上を保障しているのである。

(2) 「若手教師道場」の「白帯」, 「黒帯」の内容

初任者研修(1年目)に引き続いて行われる「若手教師道場」の「白帯」(2・3年目)は, 「教科等教育, はじめの一步」「授

業総合，はじめの一步」「組織マネジメント力・人間力，はじめの一步」の三つに分かれている。

「教科等教育，はじめの一步」は，国語や社会，総合的な学習の時間など，特定の教科等における指導原理，指導技術を学ぶ講座である。原則として，指導主事による模擬授業が行われる。「授業総合，はじめの一步」は，発問・指示，板書，ノート指導など，教科を横断する指導技術を学ぶ講座である。「組織マネジメント力・人間力，はじめの一步」は，学級経営・生徒指導にかかわる指導原理，指導技術を学ぶ講座である。新潟市が目指す教師像（「授業力」「組織マネジメント力」「人間力」を備え，市民感覚に富んだ教師）に向け，初任者研修後，まさに「はじめの一步」を踏み出す講座として位置付けられている。

「黒帯」（４・５年目）は，学習指導や学級経営に関する講義・演習や授業研究，協議会などが設定され，「白帯」（２・３年目）での学びを生かしたり，深めたりすることで，さらなる一步を踏み出す内容になっている。

（３）体系化された５年間の研修の成果

初任者研修と「若手教師道場」とを連続させた５年間の研修は，受講者にとって，役に立つ内容になっているのであろうか。研修の効果を明らかにし，改善を図るために，総合教育センターでは，平成 28 年度に，９年目の教員に対してアンケート調査を実施した。調査の対象は，第１期の新潟市採用教員であり，５年間の新潟市内勤務の後，３年間の市外勤務を経て，平成 28 年度から再び新潟市内勤務となった教員である（回答人数 45 人）。

その結果，図 2 とおり，役立ったという回答が初任者研修では 98％（とても役立った 62％，まあまあ役立った 36％），若手教師道場では 100％（とても役立った 70％，まあまあ役立った 30％）となった⁽⁶⁾。初任者研修及び新潟市独自の研修である「若手教師道場」に対して，肯定的な評価がなされていることが分かる。

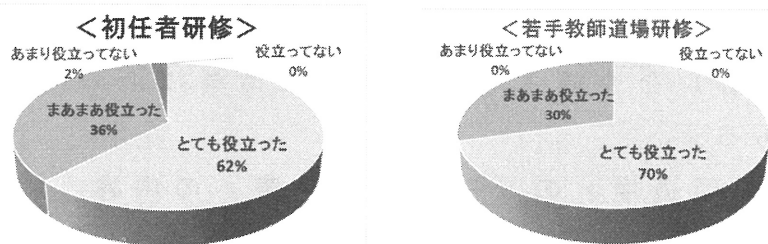


図 2 初任者研修及び若手教師道場のアンケート結果

このような肯定的な評価は、回答に寄せられた感想にも表れている。初任者研修に対して、ある教員は、「細やかに様々なことを教えていただき、感謝しています。課題を見付け、解決方法のヒントをいただける研修があつてたいへん役立ちました」(7)と述べている。授業づくりや学級づくりを始めとして、様々な課題に直面する初任者にとって、研修によって得られる解決への見通しや手掛かりが安心感につながり、明日への意欲となる。また、このような研修は、受講者同士のつながりも生む。他のある教員は、「同期とのつながりが研修を通して生まれ、今もそのつながりが財産になっています」(8)と述べている。教職に対する夢や初任者としての悩みを共有し、ともに高まっていくことを目指す中で、財産ともいえるつながりが生まれるのであろう。

「若手教師道場」に対して、ある教員は、「具体的な授業スキルを学ぶ場が多く、すぐに授業に活かすことができました。学ばせていただいた内容は、今でも授業や学級経営に反映できていると思います」(9)と述べている。この感想から、研修講座の内容が実際の指導場面に結び付く具体的なものであったことがうかがえる。また、他の教員は、「5年間の市内勤務において、放課後の先輩の先生方との何気ないコミュニケーションからも、たくさんのことを学びました」(10)と述べている。勤務校における良好なコミュニケーションが、初任者の学びを促進する役割を果たすことを示しているのである。

2) 教育をリードする人材の養成と活用

マイスターの養成と活用も、新潟市における教職員研修の特色の一つとして挙げることができる。マイスターとは、「児童生徒に学ぶ喜び・楽しさを感じ得させる授業実践を行い、他の模範となる教師力（「授業力」「組織マネジメント力」「人間力」）を備え、市民感覚に富んだ教師」(11)のことである。

(1) 「マイスター養成塾」の取組と授業評価カード

新潟市独自の取組である「マイスター養成塾」は、教育をリードする教員の養成を目指し、平成19年度に始まった。平成28年度末の時点で、マイスターに認定された教員は91名に上る。この取組について、辻村（2014）は、養成の流れを視覚的に示し、スクールリーダーシップとの関連で論じている(12)。

「マイスター養成塾」は、平成 27 年度から研修期間が 2 年間になった。1 年間から 2 年間へと変更することで、ゆとりのある計画的な研修にすることがねらいである。担当指導主事の指導・助言のもと、原則として、2 年間（1 年目：12 日，2 年目：6 日）で、授業研究研修 9 回，授業批正研修 3 回，マイスター認定授業 2 回，夏季研修 4 回の研修を行い、マイスターとしての力量が着実に備わるようにしている。

受講者が行う研究授業は、授業評価カードによって評価される。この授業評価カードには、図 3 に示したように、「評価の観点」として「大項目」（「Ⅰ 授業総合」「Ⅱ 構想」「Ⅲ 指導」「Ⅳ 評価」「Ⅴ 組織マネジメント力」「Ⅵ 人間力」）と「細目」「評価規準」が明示されている⁽¹³⁾。

例えば、「Ⅲ 指導」の「細目」の一つに「学習課題」があり、その「評価規準」は「子どもの興味関心

授業評価カード(評価の観点の例)		
評 価 の 観 点		
大項目	細目	評価規準
Ⅰ 授業総合	Ⅰ 学が喜び・楽しさの感得	◇ 全ての子どもが学習に参加し、目を輝かせて課題を追究している。 ◇ 子どもに学が喜びや考える楽しさ、成長を味わわせている。

図 3 マイスター養成塾の授業評価カード

や問題意識を基に学習課題を設定している」である。また、「Ⅴ 組織マネジメント力」の「細目」は「指導環境の整備」と「学習集団の組織」に分かれ、それぞれの「評価規準」は「子どもが落ち着いて学習に集中できるよう，授業時間が守られ，教室環境が整えられている」と「基本的な学習ルールが身に付き，違う考え方や見方を認め合う学習集団を組織している」となっている。「評価規準」の多くに，子どもの姿が盛り込まれ，目の前にいる子どもの姿と結び付けて，教師の手だてが評価されるようになっているのである。

(2) 教育向上にかかわる取組へのマイスターの参画

研修期間を経て，マイスターに認定された教員は，新潟市の教育向上にかかわる取組に参画する。その一つが，公開授業講座の開催である。平成 28 年度は，8 名のマイスターが，新潟市教育委員会が作成した「新潟市の授業づくり」⁽¹⁴⁾や「授業づくりガイドブック」⁽¹⁵⁾に基づく四つの公開授業講座を企画・運営した。マイスターにとっては，授業公開と講義を通して，教科の本質を踏まえた新たな提案をする場となっている。また，参会者にとっては，授業改善に向けた具体的な方策を学ぶ場であるとともに，授

業や講義におけるマイスターの姿を通して、教師力（「授業力」「組織マネジメント力」「人間力」）向上の大切さについて考える場となっている。

また、「マイスター認定者参画事業」もある。これは、要請に応じて、マイスターが学校等に出向き、研修会に参画する事業である。校内研修や中学校区での研修会における講義や指導・助言、文化祭の鑑賞指導の講師など、活躍の場が広がっている。

（3）マイスターを活用した若手教員の育成

マイスターに認定された教員は、次代の教育を担う若手教員の育成にも貢献している。新潟市独自の取組である「若手教師道場」の「黒帯」（４・５年目）には、講義・演習と並び、授業研究が位置付けられている。「白帯」（２・３年目）の講座や勤務校で学んだことを生かし、さらに研修を積むことで、一步ずつ授業力を高めていくためである。

「黒帯」の４年目は代表者が授業を公開し、５年目は受講者全員が授業研究を行う。５年目の授業研究は、図４に示したとおり、５つの段階（日常の授業の振り返り、各自の課題の設定、学習指導案の作成、研究授業の実施、研修の課題と成果のまとめ）を踏んで進められ、各段階において、マイスターが、一対一で若手教員への指導・助言にあたるのである。

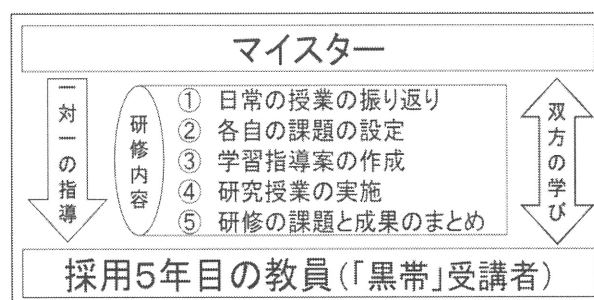


図４ マイスターを活用した若手教員の育成

このような特色ある授業研究を通して、受講者の一人は、「授業を終えて、今の自分に必要なものがさらに明確になりました。また、様々な角度から授業を見ていただき、みえていなかった改善点がみえてきました。学びの多い授業になりました」⁽¹⁶⁾と述べている。また、他の受講者は、「とてもいい研修でした。授業は成功したとは言えませんが、今日までの教材研究や授業の構想を練る過程がとても勉強になりました。大変だったけど、楽しかったです」⁽¹⁷⁾と述べている。マイスターから一対一で指導・助言を受け、授業研究に取り組むことで、現在の授業力を自覚し、課題や改善点を明確にしているのである。

研修を通して学んでいるのは、受講者である若手教員だけでは

ない。若手教員への指導・助言を通して、マイスターの一人は、次のような感想を述べている。

各学校，各教科の中核として活躍できる，確かな授業力をもった教師になってほしいという思いをもち，若手を指導しました。教科内容と目の前の生徒をより深く理解しようとする中からよい授業が生まれることを，指導される側もする側も，実感できたよい機会になりました⁽¹⁸⁾。

この感想から少なくとも二つのことが分かる。一つは，マイスターが，「各学校，各教科の中核として活躍できる，確かな授業力」が身に付くことを期待して，若手教員の指導・助言にあたっていることである。もう一つは，そのような期待をもちながら授業研究を進める過程で，「指導される側もする側も」，つまり若手教員もマイスターも，よい授業が生まれる背景や要因を実感していることである。授業の熟達者であるマイスターが，まだ経験の少ない若手教員に，一対一で指導・助言にあたる研修が，双方に学びを生み出している。このような成果は，若手教員への指導・助言の効果を対象とした研究においても報告されている⁽¹⁹⁾。成長に期待して，若手教員の育成にかかわることで，マイスター自身もまた成長しているのである。

3) 新潟大学との連携による指導体制の確立

法定研修である「教職12年経験者研修」は，11日間の校外研修と15日間の校内研修とで構成されている。

校外研修は，図5に示したとおり，共通研修とコース別研修とに分かれ，共通研修は，全体研修，教科指導研修，体験研修から成る。このうち，授業力の向上に直結するのが「教科指導研修」である。新潟市では，この「教科指導研修」において，指導主事と新潟大学の教員とでチームを組んで指導・助言にあたる，特色ある指導体制をとっている。

教職12年経験者研修の校外研修			
校外研修<11日>			
共通研修【9日】			コース別研修 【2日】
全体研修 【3日】	教科指導研修 【5日】	体験研修 【1日】	

図5 教職12年経験者研修の校外研修の構成

(1) 「教科指導研修」の指導体制の実際

「教科指導研修」は、同じ教科の受講者が集まり、グループごとに行われる。平成 28 年度は、表 2 のような指導体制となった。

表 2 平成 28 年度「教科指導研修」の指導体制

教科等	受講者数	班数	指導主事数	大学教員数
国語	5	1	1	1
社会	1	1	1	1
生活	1			
算数・数学	19	5	7	5
理科	2	1	1	1
音楽	4	1	1	1
図画工作，美術	1	1	2	3
技術・家庭	2			
外国語活動，外国語	8	2	2	2
体育，保健体育	11	2	2	4
道徳	2	1	1	2
特別活動	2			
特別支援教育	3	1	1	1
合計	61	16	19	21

61 名の受講者が、「国語」や「算数・数学」，「特別支援教育」など，16 のグループに分かれて研修を進めた。「社会，生活」「美術，技術・家庭」「道徳，特別活動」は合同班で行われたが，すべてのグループに，指導主事と新潟大学の教員とがチームを組んで入っている。

(2) 「教科指導研修」の日程及び内容

平成 28 年度の「教科指導研修」は，5 日間にわたり，表 3 の日程で行われた。

表 3 平成 28 年度「教科指導研修」の日程

期間	研修内容
夏季休業中	教科指導研修①「授業改善の構想の検討」
	教科指導研修②「学習指導案の検討」
	教科指導研修③「模擬授業による検討」
9 月～12 月	教科指導研修④「代表者授業研究会」
10 月～12 月	教科指導研修⑤「研修のまとめ」

専門の教科指導に関する授業改善を行うため，夏季休業中に，「授業改善の構想の検討」「学習指導案の検討」「模擬授業による

検討」を行った。受講者は、この3日間の研修を踏まえ、「代表者授業研究会」に臨んだ。そこでは、各グループの代表者が授業を公開し、教師の手だてや子どもの姿を基に協議を進めた。会の最後に、指導主事と新潟大学の教員から指導・助言を受け、授業改善の視点を学んだ。また、代表者以外の受講者も、それぞれの勤務校で授業を公開し、校長の指導のもと、検討・分析を行った。「研修のまとめ」では、グループごとに研修の成果と課題について話し合い、まとめとして、各グループを担当した新潟大学の教員によるミニ講義が行われた。

(3) 「教科指導研修」への受講者の評価

「教職 12 年経験者研修」の受講者は、「教科指導研修」をどのように評価しているのだろうか。総合教育センターがまとめた資料「平成 28 年度教職 12 年経験者研修『教科指導研修』を振り返って」を基に、受講者の評価を見ていく（以下、受講者の評価はすべてこの資料からの引用による）。

研究授業をする上で、夏季休業中に行った研修がどれくらい有効であったかという問いに対して、61 名中 59 名が「とても」（96.7%）、2 名が「まあまあ」（3.3%）と回答している。また、「学習指導案の検討」での助言について、受講者の一人は、「本時のねらいに即して、子どもから引き出したい考え（求積方法）について、いただいた助言により、教材、教具、授業展開など授業全般に渡って整理された」と述べている。また、他の受講者は、「『何のためにどういうことを仕掛けていくか』ねらいに即した授業、教材・発問づくりを意識するようになった」と述べている。夏季休業中の3日間の研修が、研究授業に生かすことのできる内容であり、学習指導案を検討する際の助言が有効に働いていることが分かる。

「研修のまとめ」におけるミニ講義についても、肯定的な評価が多い。受講者の一人は、「最新の情報、世界の外国語教育に関わる情報を大変分かりやすく教えていただき、視野を広げたり、今までの自分の実践について考えをまとめたりすることができた」と述べている。また、他の受講者は、「子どもがつくる授業。それを支えるのは教師の授業構成力。中国での授業を例に具体的に教えていただきました。子どもの考えを掘り起こすことが今後の課題であると思っていたので、とても参考になりました」と述

べている。日常的な業務に追われ、普段なかなか聞くことのできない最新の情報や専門的な話が、自分の授業を見つめたり、よりよい授業を目指したりすることに役立っているのである。

「教科指導研修」が受講者にとって有意義な研修となっていることは、次の言葉からもうかがえる。これは、ある受講者が、次年度の受講者へのメッセージとして書いたものである。

新潟大学の先生方，総合教育センターの先生方から丁寧な御指導をいただきながら，前向きに学ぶことができます。そして，何より今までの自分を見つめ課題と向き合うことができ，これからどう子どもと向き合うのかミドルリーダーとして何ができるのか，どうしたらよいのかということについて考えることができます。これからの方向性が見えたこの研修は，大変意義深いものだと感じております。ステップアップの大きな節目と捉え，前向きに参加して欲しいと思います。応援しています。

指導主事と新潟大学の教員との協働による指導体制は，平成 28 年度で 13 年目を迎えた。教員の養成・採用・研修の改善に寄与する取組であり，全国的に見ても高く評価できる。このような特色ある「教科指導研修」は，中堅教員としての方向性を見つめる機会として，つまり，「ステップアップの大きな節目」の研修として，受講者の期待に応えるものとなっている。

5. 新潟市における特色ある教職員研修の背景

ここまで，新潟市における教職員研修の概要をまとめ，その特色を明らかにしてきた。このような特色ある教職員研修の企画・運営にあたる指導主事は，必要とされる資質・能力をどのように高めているのであろうか。

1) 指導主事の資質・能力を高める組織的・計画的な研修

(1) 指導主事の資質・能力を高める研修の概要

総合教育センターでは，指導主事に必要とされる資質・能力を高めるために，8月を除き，原則として1か月に2回の指導主事研修を行っている。資質・能力の向上を個人の努力に任せるのではなく，組織的・計画的に高めようとしているのである。

「平成 28 年度指導主事研修実施計画」には、研修の内容として、次の五つが示されている（丸数字は筆者による）。

- ① マイスター等マンツーマン指導における指導方法の共有化
- ② 新潟市の重点内容の共有化
- ③ 出前講座に必要な知識を身につける
- ④ 授業批評力、指導力の向上
- ⑤ 最先端の情報を学ぶ

①と④は、事前にテーマが示され、各指導主事がカードに意見を書く。それを担当が集約し、当日は小グループで意見交換するといった意見集約型研修として行われる。②は、新潟市の重点内容を共有化するために、平成 28 年度に必修となった講座を参観する。③は、出前講座に必要な基礎的な知識を担当指導主事が伝達したり、新任の指導主事が出前講座に同行したりする。⑤は、伝達型研修として、指導主事や外部講師が講座形式で行う。

このほか、自らの課題意識に基づき、研修講座や出前講座を積極的に参観し合い、意見交換することが求められている。

(2) 特色ある教職員研修を支える一対一の指導・助言

総合教育センターの指導主事は、研修講座の企画・運営や出前講座の実施を始めとして、多様な業務を行っている。どれも指導主事として大切な業務であるが、その中に、新潟市の特色ある教職員研修を支える特徴的な取組がある。それは、法定研修（「初任者研修」「教職 12 年経験者研修」）や新潟市独自の研修（「若手教師道場」「マイスター養成塾」）における、受講者への一対一の指導・助言⁽²⁰⁾である。

新潟市教育委員会が、このような機会を意図的に設定しているのは、一対一の指導・助言により、受講者一人一人の教師力、授業力が向上することを期待しているからである。これは、担当した指導主事がどのような指導・助言を行うかにより、受講者の教師力、授業力の向上が左右されることを意味する。それだけ指導主事の担う役割は大きい。

教師力、授業力の向上に関して、齋藤（2007）は、「授業批評のできる人」「授業者を教えることのできる人」が必要であるとして、次のように言う。

教師も、教えることを学習するのである。その学習の局部にかかわる行為をだれが担当しているのであろうか。

教育制度上では、指導主事ということになる。

指導主事は、授業を批評できることになっている。しかしながら、授業を批評できない指導主事もいる。

授業を批評できるとは、「代案」を示せるということである。(中略)

教師力、授業力アップを図るには、授業批評のできる人を必要としている。授業者を教えることができる人を必要としている(21)。

指導主事に任命されるのは、各勤務校で中心的な役割を果たし、教師力、授業力の高さが認められた教員等である。それにもかかわらず、齋藤は、「授業を批評できない指導主事もいる」と言う。この指摘は、教師力、授業力が高いからといって、必ずしも授業を批評できるわけではないことを示している。教師力、授業力の高さを土台としつつ、「授業批評のできる人」「授業者を教えることができる人」になるための組織的・計画的な研修が必要なのである。総合教育センターの研修には、このことに対応した内容が含まれている。それは、「マイスター等マンツーマン指導における指導方法の共有」と「授業批評力、指導力の向上」である。

(3) 一対一の指導・助言の質的な向上を図る研修の実際

「授業批評のできる人」「授業者を教えることのできる人」になるための研修は、どのように行われているのであろうか。この問いに答えるために、「マイスター等マンツーマン指導における指導方法の共有化」を図ることを目的とした研修を一つ紹介する。

研修の内容は、授業評価カードを用いて、「マイスター養成塾」の受講者の授業(ビデオ)を評価し、問題点と解決方法を探ることである。そのために、まず、二つのタイプ(問題解決型授業、技能習得型授業)の授業ビデオを視聴し、各自が授業評価カードを基に評価する。次に、グループに分かれ、メンバーの評価を拡大した授業評価カードに書き込む。そして、優れた働き掛けや姿が表れている項目、重大な課題が見られる項目、メンバーにより評価が大きく分かれた項目を抽出する。その後、抽出した項目についての理由や改善策をグループで協議し、ホワイトボードにま

とめて発表する。最後に、「マイスター養成塾」における指導主事の役割について共通理解を図る。

この研修のポイントは、所長や所長補佐の指導のもと、指導主事としての経験年数に違いのあるメンバーが、定期的に学び合う点にある。同じ授業を対象に、同じ授業評価カードで評価しても、評価する指導主事によって、異なる結果になる場合がある。また、同じような評価結果になったとしても、評価した理由や改善点の中身、そこから導き出される代案に質的な違いが表れる。質的な違いとは、例えば、示された代案が、受講者の主張を明確にするものであるか否か、教科の本質に迫るものであるか否か、授業改善のポイントに直結するものであるか否かといった違いである。

1年目より2年目、2年目より3年目と、経験年数に比例して、代案はよりよくなっていく。そのような代案に触れ、自分の代案との質的な違いを自覚することが研修の出発点となる。そして、一対一の指導・助言を充実させ、受講者の教師力、授業力を高めたいという思いが意欲となる。研修と実際の指導・助言とを繰り返し、常に質的な向上を目指すことで、総合教育センターのすべての指導主事が「授業批評のできる人」「授業者を教えることのできる人」になっていくのである。

2) 指導主事の資質・能力を高める組織的・計画的な研修の効果

1) では、指導主事の資質・能力を高める組織的・計画的な研修について述べた。総合教育センターが行っている組織的・計画的な研修は、どのような効果をもたらすのであろうか。

1点目の効果は、受講者が担当する学級で、よりよい授業が展開されることにある。前述のとおり、総合教育センターの指導主事は、法定研修（「初任者研修」「12年経験者研修」）や新潟市独自の研修（「若手教師道場」「マイスター養成塾」）において、一対一で指導・助言にあたる機会が多い。このような機会に、自分では気付かないよさを認められ、課題に対して納得のいく代案が示されることで、受講者一人一人の授業改善への意欲は持続する。そして、その意欲は勤務校における日々の授業づくりに生かされる。指導主事による一対一の指導・助言が質的に向上することで、結果的に受講者が担当する子どもの学びが充実するのである。

2点目の効果は、研修講座の受講者を通して、若手教員や勤務

校の教員に教師力，授業力が波及していくことにある。例えば，「マイスター養成塾」において，授業改善の必要性を実感したマイスターは，「若手教師道場」の「黒帯」の授業研究で，受講者の思いに寄り添った指導・助言を心掛けるようになる。その結果，「黒帯」の受講者は，マイスターの優れた教師力，授業力に触れながら，目指す授業を明確にし，基本的な指導技術を身に付けていく。これは，「教職 12 年経験者研修」の受講者も同様である。指導主事や大学教員の指導・助言を受けながら，専門の教科に関する授業改善に取り組んだ受講者は，勤務校において中堅教員としての役割を果たすようになる。全校体制での授業改善の取組を牽引するとともに，教師力，授業力を発揮して，授業のよい点や改善点を他の教員に分かりやすく伝えるようになるのである。

3 点目の効果は，これからの学校づくりを推進する人材を育成することにある。研修と実際の指導・助言とを繰り返して，自らの資質・能力を高めた指導主事は，いずれ管理職として，またはミドルリーダーとして学校に戻ることになる。そして，研修講座の企画・運営や出前講座の実施，一対一の指導・助言などの経験を生かし，それぞれの立場で，教師力，授業力を高める取組を進めていく。指導主事の資質・能力を高める研修は，新潟市の学校づくりを推進する人材を育成する場にもなっているのである。

このように，指導主事の資質・能力を高める組織的・計画的な研修は，子どもの学びの充実や教師力，授業力の波及，学校づくりを推進する人材の育成に効果をもたらしている。

6. 本稿のまとめ

本稿では，新潟市における教職員研修の概要をまとめ，その特色を3点から明らかにした。その上で，特色ある教職員研修の背景を探るために，指導主事の資質・能力を高める研修を取り上げ，特徴的な取組である一対一の指導・助言に焦点を当てた。そして，指導・助言の質的な向上を図るための具体的な取組を紹介し，組織的・計画的な研修がもたらす効果について論じた。

平成 29 年度に，総合教育センターが開設する研修講座は 194 に上る。平成 28 年度の実績を踏まえ，よりよい研修になるよう，見直しが進められた結果である。また，指導主事の資質・能力を高める組織的・計画的な研修もすでに始まっている。授業批正力，

指導力の向上を中心的な目標に据え、4月には学習指導案、5月には授業実践を対象とした研修が行われた。特色ある教職員研修を支え、さらに充実・発展させるための地道な挑戦が続く。

新潟市は、平成29年4月に、政令指定都市となって10周年の節目を迎えた。キャリアステージに応じた教師力、授業力の向上は、子どもの前に立つことへの確かな自信となり、新潟市ならではの教育を力強く推進する原動力となる。新潟市における特色ある教職員研修が、未来を拓く子ども一人一人の豊かな成長につながることを期待して、本稿のまとめとしたい。

【註】

- (1) 新潟市教育委員会「新潟市教育ビジョン第3期実施計画～NEXT&NEW～（平成27～31年度）」2015年3月 p.2

教師像のほかに、学校教育の目指す方向として、「自分の力に自信をもち、地域を誇れる子ども」「校種間、学校間連携と外部の力を活かした学校づくり」「地域・保護者・学校が共に学校教育を考える参画型システムの深化」が示されている。

- (2) 「新潟市教育ビジョン」に関して、次の計画が策定されている。

- 新潟市教育ビジョン基本構想・基本計画
- 新潟市教育ビジョン前期実施計画（平成19～22年度）
- 新潟市教育ビジョン後期実施計画（平成22～26年度）
- 新潟市教育ビジョン第3期実施計画～NEXT&NEW～（平成27～31年度）

- (3) 第3期実施計画の具体的施策は、13の基本施策と54の施策から構成されている。13の基本施策は、次のとおりである。

- 1.確かな学力の向上
- 2.豊かな心と健やかな身体の育成
- 3.創造性に富み、世界と共に生きる力の育成
- 4.共生社会の実現を目指すインクルーシブ教育システムの推進
- 5.校種間・学校間連携を活かした特色ある学校・園づくり
- 6.人権を守り共に支え合う社会の推進
- 7.家庭教育の充実と子育て支援
- 8.生涯を通じて学び育つ学習機会の充実
- 9.地域と学校・社会教育施設が協働する教育の推進

10. 学びのセーフティネットの構築に向けた取組の推進

11. 学校教育・生涯学習環境の基盤整備

12. 市民に信頼される教育関係職員の育成

13. ニーズと課題に応える教育行政の創造

(4) 新潟市では、「学・社・民の融合による教育」を推進している。

「学・社・民の融合」とは、「学校教育と社会教育，民間（地域住民や地域課題解決に取り組む団体など）とが，一体となって教育活動を進めること」（前掲書(1)p.65）である。

(5) 「キャリアステージ研修」の一つに位置付いている「講師研修」は平成 24 年度に始まった。平成 28 年度は，9 月と 10 月の土曜日に，3 つの講座（「授業づくり，発問・指示」「アクティブ・ラーニング，学級経営」「生徒指導，特別支援」）が開かれた。研修機会の少ない講師にとって，貴重な学びの場となっている。

また，平成 29 年度に「充実・還元期研修」が新設された。「13 年以上程度経験者」を対象に，「教師への応援メッセージ」「みんなが分かる，できる授業の熟達化を図る」「気になる子どもの理解を深める」の 3 講座が計画されている。

(6) 新潟市立総合教育センター「センターだより 191 号」2017 年 3 月 p.3

(7) 前掲書(6) p.3

(8) 前掲書(6) p.3

(9) 前掲書(6) p.3

(10) 前掲書(6) p.3

(11) 新潟市立総合教育センター「センターだより 170 号」2012 年 11 月 p.1

(12) 辻村貴洋「地域の教育課題探究とスクールリーダーシップに関する基礎的研究－分析の視角と課題－」上越教育大学紀要第 33 号 2014 年 3 月 pp.63-72

(13) 授業評価カードは，新潟市立総合教育センターのホームページ上で公開されている。<http://www.netin.niigata.niigata.jp/>

(14) 新潟市が目指す授業づくり（主体的・協働的な学びを実現する「学習課題とまとめ・振り返り」のある授業，生徒指導の視点を意識した授業，全ての子どもが安心して参加できる授業）のポイントをまとめたリーフレットである。

(15) 新潟市が目指す授業づくりについて、事例を基に具体的に解説したガイドブックである。「はじめに」の冒頭に、「このガイドブックは、日常の授業の中に『学習課題とまとめ・振り返り』が位置付き、アクティブ・ラーニングが当たり前のように行われる教室を実現するために作成したものです」と述べられている。

(16) 前掲書(11) p.2

(17) 前掲書(11) p.2

(18) 前掲書(11) p.2

(19) 例えば、次の研究がある。

松村優子「若手教員へのメンタリングに関する研究」早稲田大学教職大学院派遣研修研究報告 2009年 pp.57-58

小学校での実習において、中堅教員（メンター）と教職大学院の学生（メンティー、松村の論文ではプロテジェ）との関係に着目し、考察している。メンティーへの効果として、「基本的な指導技術や学習指導案作成の過程について理解を深める」「学習指導における自身の新たな課題に気付く」などが挙げられている。また、メンターへの効果として、「学習内容や指導技術について勉強したり、これまでの学習指導について振り返って経験から学んだことや知識を整理したりした」「後輩を育てるという意欲や使命感が生まれ、中堅教員としての自覚や教育経験にふさわしいキャリアを形成したいという気持ちが高まった」などが挙げられている。

(20) 一対一の指導・助言に関して、新潟県長岡市では、希望者を対象に「教員サポート錬成塾」を実施している。ベーシック（教職2年から6年目くらいの教員）とクリエイティブ（教職7年目くらいから30年目くらいの教員）の二つのコースに分かれ、嘱託の指導主事が授業と学級経営の両面から指導・助言にあたっている。また、新潟県見附市では、小・中学校教員全員を対象に「師がく」を実施している。嘱託の指導主事が、年に2回、受講生の授業を参観し、指導・助言にあたっている。その際、授業で大切にしたい項目をまとめた「新教師の10ヵ条」と連動させ、指導力の向上を図っている。

(21) 齋藤勉「授業批評の力を鍛える」明治図書 2007年3月 pp.159-160